

PERAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS MEMEDIASI PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP NIAT UNTUK TETAP BEKERJA KARYAWAN

Ni Made Icha Purnama Dewi¹
Ayu Desi Indrawati²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
E-mail: nimadeichapdewi19@gmail.com

ABSTRAK

Keinginan untuk tetap bekerja mencerminkan niat seorang karyawan untuk bertahan dalam suatu perusahaan dalam jangka panjang. Niat untuk tetap bekerja mencerminkan loyalitas, kepuasan kerja, dan dorongan untuk memberikan kontribusi terbaik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap niat untuk tetap bekerja yang dimediasi oleh kesejahteraan psikologis di PT Bestie Beauty Indonesia. Penelitian ini dilakukan di PT Bestie Beauty Indonesia dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang karyawan Generasi Z dan Milenial, menggunakan metode penarikan sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu, analisis jalur, uji sobel, dan uji VAF. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk tetap bekerja pada karyawan. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk tetap bekerja. Kesejahteraan psikologis berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara *work-life balance* dan niat untuk tetap bekerja pada karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya peran perusahaan dalam mendukung *work-life balance*, misalnya dengan menyediakan jam kerja yang fleksibel, guna mendorong motivasi karyawan untuk tetap bekerja dan mendukung kelangsungan bisnis perusahaan.

Kata kunci: kesejahteraan psikologis; niat untuk tetap bekerja; *work-life balance*

ABSTRACT

The desire to working reflects an employee's intention stay in company the long term. The intention to stay working reflects loyalty, job satisfaction, and the drive to make the best contribution. The purpose of study was to analyze effect work-life balance on the intention to stay working mediated by psychological well-being at PT Bestie Beauty Indonesia. This study was conducted PT Bestie Beauty Indonesia with sample 40 Generation Z and Millennial employees, using saturated sampling method. Data collection used questionnaire. The analysis techniques used were path analysis, Sobel test, and VAF test. The results showed work-life balance had positive and significant effect the intention to stay working for employees. Work-life balance had positive and significant effect on the psychological well-being of employees. Psychological well-being had positive and significant effect on the intention stay working. Psychological well-being acted as a partial mediator in the relationship between work-life balance and the intention to stay working for employees. The implication of study is the importance of the company's role in supporting work-life balance, for example by providing flexible working hours, in order to encourage employee motivation to stay working and support the continuity of the company's business.

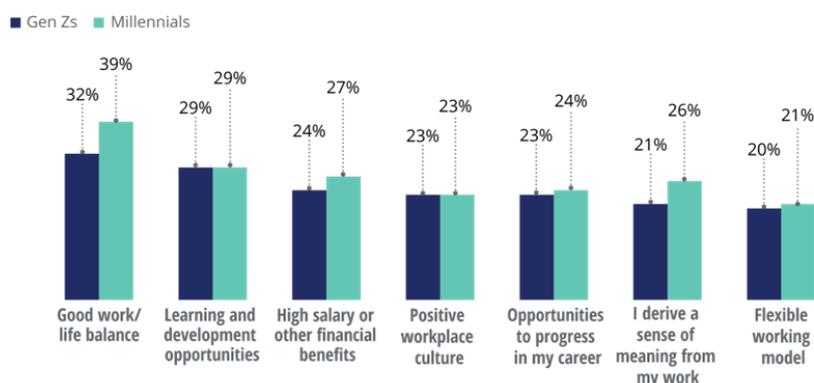
Keywords: *intention to stay; psychological well-being; work-life balance*

PENDAHULUAN

Permintaan masyarakat terhadap layanan kecantikan terus meningkat, seiring dengan berkembangnya gaya hidup, terutama di wilayah modern dan pariwisata seperti Bali. Industri salon dan spa global juga tumbuh pesat berkat meningkatnya kesadaran akan pentingnya perawatan diri. Data menunjukkan layanan rambut menjadi sektor paling dominan dengan pangsa pasar 40 persen (Exactitude Consultancy, 2024). Di Indonesia sendiri, industri salon bernilai sekitar 13 triliun rupiah, menyerap lebih dari 500 ribu tenaga kerja. Pertumbuhan ini menuntut salon memiliki tenaga kerja terampil serta pengelolaan SDM yang baik agar dapat bersaing secara profesional.

Generasi Z dan Milenial merupakan mayoritas populasi produktif di Indonesia. Meski memiliki nilai serupa seperti peduli lingkungan dan pentingnya *work-life balance*, mereka berbeda dalam pandangan hidup dan kerja. Gen Z cenderung lebih optimis secara finansial dan idealis, sementara Milenial lebih realistis dan berhati-hati karena tanggung jawab hidup yang lebih besar (Deloitte, 2024). Dalam hal teknologi, Milenial lebih banyak menggunakannya di tempat kerja, namun Gen Z lebih tertarik pada potensi AI untuk mendukung keseimbangan hidup. Keduanya juga menunjukkan minat tinggi pada pekerjaan yang fleksibel dan bermakna.

Top reasons respondents chose to work for their current organization



Gambar 1. Alasan Utama Generasi Z dan Milenial Memilih Bekerja di Organisasi Saat Ini

Sumber: *The Deloitte Global Gen Z dan Milenial Survei (2022)*

Survei Deloitte 2022 mencatat bahwa sekitar 40 persen Gen Z dan 24 persen Milenial ingin keluar dari pekerjaannya dalam dua tahun terakhir, dengan alasan utama seperti gaji, kesehatan mental, dan kelelahan. Meski begitu, kecenderungan untuk bertahan meningkat hingga 53 persen ketika keseimbangan kerja-hidup dapat terpenuhi. Faktor terpenting dalam memilih pekerjaan bukan hanya gaji, tetapi juga keseimbangan hidup (32 persen Gen Z, 39 persen Milenial) dan peluang pengembangan diri (masing-masing 29 persen).

Sebagian besar Gen Z dan Milenial menunjukkan preferensi terhadap lingkungan kerja yang positif, di mana 23 persen dari masing-masing generasi menjadikan budaya kerja yang mendukung, inklusif, dan menyenangkan sebagai alasan utama dalam memilih tempat bekerja. Hal ini menegaskan bahwa suasana

kerja yang sehat secara emosional menjadi faktor penting dalam menarik minat generasi muda. Selain itu, sebanyak 23 persen Gen Z dan 24 persen Milenial mempertimbangkan peluang pengembangan karier sebagai alasan mereka bergabung dengan suatu perusahaan, mencerminkan ambisi untuk tumbuh secara profesional dan meraih posisi kepemimpinan.

Menariknya, 21 persen Gen Z dan 26 persen Milenial menyebut bahwa mereka memilih tempat kerja berdasarkan makna yang mereka peroleh dari pekerjaan tersebut. Ini menunjukkan bahwa generasi muda tidak hanya mencari penghasilan, tetapi juga ingin merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan kontribusi sosial dan sejalan dengan nilai-nilai pribadi. Selain itu, fleksibilitas dalam bekerja juga menjadi pertimbangan penting 20 persen Gen Z dan 21 persen Milenial memilih perusahaan yang menawarkan model kerja fleksibel, seperti *remote working* atau sistem *hybrid*.

Perusahaan dapat mengalami kerugian ketika karyawan potensial memilih untuk keluar, karena hal ini dapat menghambat proses kerja dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi penyebab *turnover* dan melakukan langkah pencegahan sejak dini (Elison & Purba, 2021). Salah satu pendekatan strategis adalah meningkatkan komitmen karyawan untuk bertahan melalui peningkatan *intention to remain*. Manajemen memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu memenuhi ekspektasi karyawan, sehingga mereka merasa nyaman dan termotivasi (Surantoro & Solichin, 2020). Komitmen organisasi yang seimbang dengan beban kerja dan kompensasi juga berpengaruh dalam menurunkan keinginan untuk keluar (Putra & Suwandana, 2020).

Hasil survei Deloitte Global (2022) menunjukkan bahwa generasi Z dan milenial mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work-life balance* yang terjaga mendorong semangat, tanggung jawab, dan kepuasan kerja (Mauludi & Kustini, 2022). Hal ini berdampak pada kelangsungan organisasi, karena karyawan yang puas cenderung memberikan kontribusi positif (Cahyathi & Riana, 2023). Ketidakseimbangan dalam *work-life balance* dapat memicu stres dan kelelahan emosional (Suariyanti & Satrya, 2023), yang berisiko menurunkan kesehatan mental dan fisik (Frisdayanti & Handoyo, 2021). Timbul suatu ketidakseimbangan dalam *work – life balance*, rasa tidak puas dalam menyelesaikan pekerjaan, dan tekanan dalam bekerja yang menimbulkan stres kerja yang dapat menurunkan kinerja pegawai (Adhitarma & Adnyani, 2023). Kegiatan rekreatif dan hobi dapat membantu karyawan meraih kesejahteraan psikologis, dan ketidakpuasan di aspek ini bisa memicu keputusan untuk meninggalkan perusahaan (Anthony & Bakari, 2020).

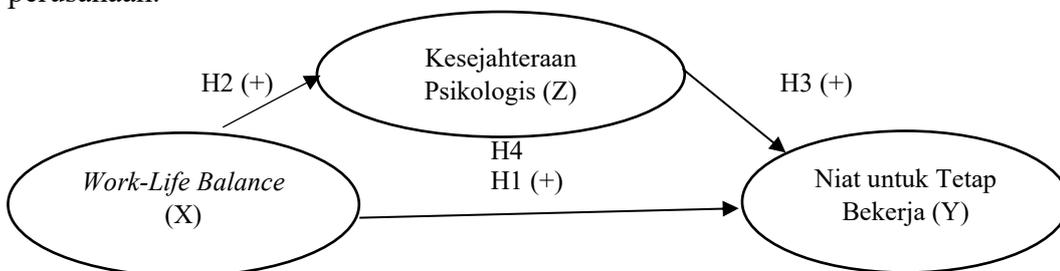
Industri kecantikan, khususnya salon, berkembang pesat di Indonesia, termasuk Bali yang menjadi destinasi wisata utama. Persaingan yang ketat menuntut inovasi dan peningkatan layanan, yang hanya bisa dicapai melalui SDM berkualitas. PT Bestie Beauty Indonesia, yang memiliki lima lokasi salon di Bali, menghadapi tantangan *turnover*, terutama di masa pelatihan. Data Tahun 2024 menunjukkan bahwa 9 karyawan mengundurkan diri dalam setahun, didominasi oleh generasi muda (usia 19–31 tahun). Alasan pengunduran diri mencakup

ketidaksesuaian pekerjaan, tawaran kerja yang lebih baik, pendidikan lanjutan, dan ketidakcocokan dengan budaya kerja.

Perusahaan mengatasi kekosongan dengan rekrutmen bulanan tanpa menetapkan target atau lembur wajib. Hal ini menggarisbawahi pentingnya meningkatkan niat bertahan, terutama bagi karyawan tetap. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* berkontribusi signifikan terhadap niat untuk tetap bekerja Ariyani *et al.*, (2022); Amiruddin & Herachwati, 2020; Barage & Sudarusman, 2022; Setiono, (2024). Namun, penelitian yang dilakukan Novitasari & Dessyarti, (2022); Azhar & Khan, (2024), yang menunjukkan hasil berbeda atau tidak signifikan yang menandakan adanya *research gap*.

Karena inkonsistensi tersebut, kesejahteraan psikologis diajukan sebagai variabel mediasi. Kesejahteraan psikologis dapat memperkuat loyalitas dan fokus kerja karyawan Melati & Supartha, 2019; Vveinhardt & Sroka, 2020; Yuniasanti *et al.*, (2019). *Work-life balance* yang baik juga dapat meningkatkan kondisi psikologis karyawan dan menurunkan stres (Kurnia & Widigdo, 2021; John *et al.*, 2020; Rahmi, 2021; Mardlotillah & Fahmawati, 2023). Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat memicu stres dan meningkatkan niat keluar (Fotiadis *et al.*, 2019). Penelitian lebih lanjut mendukung posisi kesejahteraan psikologis sebagai mediator yang menjembatani pengaruh *work-life balance* terhadap niat bertahan (Smithikrai & Phetkham, 2019; Sofia & Walyoto, 2021; Badri, (2019).

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kesejahteraan psikologis dalam memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap niat untuk tetap bekerja, khususnya pada karyawan PT Bestie Beauty Indonesia, mengingat adanya celah penelitian dan pentingnya topik ini bagi pengelolaan SDM perusahaan.



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2025

Work-life balance menjadi faktor penting dalam memengaruhi niat karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Menurut Sudibjo & Suwarli (2020), Rezeki (2023), Amiruddin & Herachwati (2020), dan Saraswati & Lie (2020), *work-life balance* memiliki dampak positif pada intensi niat untuk tetap bekerja, yang tercermin dari keinginan karyawan untuk mempertahankan hubungan kerja dengan perusahaan saat ini dalam jangka panjang. Menurut Chang *et al.*, (2019), keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki peran yang moderat dalam hubungan antara komitmen terhadap organisasi dan intensi niat untuk tetap tinggal, yang dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan yang memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu di antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi mereka, sehingga karyawan lebih condong untuk tetap tinggal di perusahaan.

H₁: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk tetap bekerja

Kesejahteraan yang disediakan oleh perusahaan sangat berperan dalam mendukung kebutuhan fisik dan mental karyawan. Adanya suasana kerja yang nyaman akan mendorong ketenangan dan semangat kerja, serta meningkatkan kedisiplinan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa sejahtera adalah mereka yang memiliki kondisi fisik dan mental yang baik, berkontribusi secara maksimal pada perusahaan, dan menunjukkan kesetiaan pada perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dan kesejahteraan karyawan akan meningkatkan produktivitas mereka, kemampuan pengambilan keputusan yang mantap, serta menciptakan suasana kerja yang positif, yang pada gilirannya akan mengurangi keinginan untuk berpindah (Watoni & Suyono, 2020). Ketika karyawan merasa sejahtera, mereka akan lebih fokus pada memenuhi kebutuhan dasar manusiawi di tempat kerja, mengklarifikasi harapan hasil kerja, dan meningkatkan peluang untuk pertumbuhan individu. Sebagai akibatnya, mereka cenderung bertahan di organisasi (Yuniasanti *et al.*, 2019). Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan adanya korelasi negatif antara kesejahteraan psikologis dan niat untuk berpindah, dimana kesejahteraan psikologis dapat menjadi faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk tetap di perusahaan, sebagaimana didukung oleh penelitian Melati & Supartha (2019), De-Juanas *et al.*, (2020), dan Vveinhardt & Sroka (2020).

H₂: Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk tetap bekerja

Work-life balance adalah kemampuan individu untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi mereka. Menurut John *et al.*, (2020), fleksibilitas dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan karyawan. Semakin fleksibel pola hidup seorang karyawan, semakin besar kemungkinan bahwa individu tersebut akan merasa puas dengan pekerjaannya dan akhirnya mencapai tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi. Di tingkat organisasi, pekerjaan yang seimbang memperkuat produktivitas dan efisiensi karyawan, merangsang kreativitas, serta memberikan kepuasan yang lebih besar dari pekerjaan. Ini membawa kepada pengalaman positif dalam bekerja dan meningkatkan semangat untuk bekerja. Dampaknya, tingkat stres karyawan menurun, membantu organisasi untuk secara intrinsik membangun nilai-nilai yang solid. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka secara signifikan merasa lebih bahagia, bersemangat, damai, aktif, dan energik, sehingga kehidupan sehari-hari mereka dipenuhi dengan hal-hal yang memperkaya kesejahteraan mereka (Kurnia & Widigdo, 2021). Pencapaian *work-life balance* membawa kepuasan hidup bagi karyawan, memperbaiki kesejahteraan psikologis, dan memperkuat ikatan keluarga (Rahmi, 2021). Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mardlotillah & Fahmawati (2023), Fotiadis *et al.*, (2019) dan Rakhman & Suhana (2023), yang menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki dampak positif pada kesejahteraan psikologis. Namun,

ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga dapat menyebabkan konflik yang lebih tinggi, beban kerja yang berlebihan, dan dampak negatif pada kesejahteraan. Oleh karena itu, pemberian waktu yang cukup untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi kesejahteraan jika kebutuhan pribadi terpenuhi.

H₃: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis.

Badri (2019) menegaskan bahwa gangguan perilaku, salah satu konstruk dalam *work-family conflict*, memiliki dampak paling kuat dalam memperburuk kesejahteraan akademisi. Penelitiannya menunjukkan bahwa *work-life balance* yang buruk berhubungan dengan kondisi kesehatan mental yang buruk, kepuasan kerja yang lebih rendah, dan niat untuk berpindah pekerjaan yang lebih tinggi. Sebaliknya, *work-life balance* yang baik berhubungan dengan kesehatan mental yang lebih baik, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan niat untuk berpindah pekerjaan yang lebih rendah.

Sofia dan Walyoto (2021) juga menjelaskan bahwa *work-life balance* yang lebih baik meningkatkan kesejahteraan psikologis dan berkontribusi pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Luthfiana (2024) menunjukkan bahwa peningkatan dalam kehidupan pribadi berkontribusi pada kepuasan hidup yang lebih tinggi, yang pada gilirannya membantu mempertahankan sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan loyal dalam organisasi untuk jangka panjang. Panda dan Sahoo (2021) lebih lanjut menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis yang lebih baik mengurangi niat untuk berpindah pekerjaan, sehingga menunjukkan pentingnya *work-life balance* dalam menjaga komitmen karyawan.

H₄: Kesejahteraan psikologis dapat memediasi hubungan antara *work-life balance* dan niat untuk tetap bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal, yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh dan hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti. Dalam studi ini, *work-life balance* (X) berperan sebagai variabel eksogen, kesejahteraan psikologis (Z) sebagai variabel mediasi, dan niat untuk tetap bekerja (Y) sebagai variabel endogen. Lokasi penelitian ditetapkan di PT. Bestie Beauty Indonesia yang berkantor pusat di Sidakarya, Denpasar Selatan, Bali, dan memiliki empat cabang di wilayah Bali, yaitu Bestie Salon Hayam Wuruk, Tuban, Kuta, dan Dalung. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada kemunculan fenomena terkait niat bertahan dalam bekerja, serta pertimbangan kemudahan akses terhadap informan dan data yang diperlukan. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan generasi Z dan milenial yang aktif bekerja di perusahaan tersebut, dengan jumlah total 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh karena seluruh anggota populasi dijadikan responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Sementara itu, analisis data dilakukan menggunakan *path analysis*, uji Sobel, dan uji VAF.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Informasi demografis responden mencakup tahun kelahiran, jenis kelamin, status pernikahan, posisi jabatan, status kepegawaian, lama masa kerja, serta tingkat pendidikan terakhir. Karakteristik responden disajikan lengkap pada Tabel 1.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden (orang)	Persentase Responden (%)
1	Tahun Lahir	1981-1996 (Generasi Milenial)	3	7,5
		1997-2012 (Generasi Z)	37	92,5
		Jumlah	40	100
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	2	5
		Perempuan	38	95
		Jumlah	40	100
3	Status Pernikahan	Sudah Menikah	18	45
		Belum Menikah	22	55
		Jumlah	40	100
4	Jabatan	<i>Hair Dresser</i>	19	47,5
		<i>Nail Artist</i>	12	30
		<i>Capster</i>	9	22,5
		Jumlah	40	100
5	Status Kepegawaian	Karyawan Tetap	6	15
		Karyawan Kontrak	34	85
		Jumlah	40	100
6	Masa Kerja	< 1 Tahun	14	35
		> 1 Tahun	26	65
		Jumlah	40	100
7	Pendidikan Terakhir	SD	1	2,5
		SMP	3	7,5
		SMA/Sederajat	32	80
		Diploma	3	7,5
		Sarjana	1	2,5
Jumlah	40	100		

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 1 menyajikan tujuh karakteristik responden yang meliputi tahun kelahiran, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, status kepegawaian, lama bekerja, serta tingkat pendidikan terakhir. Sebagian besar responden berasal dari Generasi Z, yaitu sebanyak 92,5 persen atau 37 orang, Generasi Z dan Milenial dikenal dengan karakteristik fleksibel, adaptif terhadap perubahan, dan sangat peduli pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*). Karyawan dari generasi ini cenderung mencari lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis, penghargaan atas kontribusi, serta ruang untuk

berkembang. Hal ini dapat menjelaskan mengapa faktor *work-life balance* dan kesejahteraan psikologis sangat relevan dalam mempengaruhi niat mereka untuk tetap bekerja di perusahaan. Jenis kelamin mayoritas responden adalah perempuan, yakni 95 persen atau 38 orang, sebagian besar pekerja perempuan, khususnya di sektor kecantikan, cenderung mengutamakan stabilitas kerja, kenyamanan lingkungan, dan fleksibilitas waktu agar dapat menyeimbangkan peran kerja dan kehidupan pribadi, terutama bagi yang sudah menikah atau memiliki tanggungan keluarga.

Sebagian besar responden dalam penelitian ini berstatus belum menikah, dengan persentase sebesar 55 persen atau 22 orang, Status belum menikah mengindikasikan bahwa karyawan cenderung memiliki waktu lebih fleksibel dan fokus terhadap pengembangan karier. Namun, mereka tetap menghargai lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan emosional dan profesional. Segi jabatan, penelitian ini didominasi oleh responden yang menjabat sebagai *Hair Dresser*, dengan persentase sebesar 47,5 persen atau 19 orang, sebagian besar responden bekerja di lini operasional langsung yang memerlukan stamina fisik dan interaksi langsung dengan pelanggan. Posisi ini rentan terhadap tekanan kerja, sehingga kesejahteraan psikologis menjadi aspek penting dalam mempertahankan loyalitas mereka.

Dalam hal status kepegawaian, sebagian besar responden merupakan karyawan kontrak, dengan persentase sebesar 85 persen atau 34 orang, karyawan kontrak cenderung memiliki rasa ketidakpastian terkait masa depan pekerjaannya. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja yang positif dan perasaan dihargai dapat menjadi alasan utama mereka memilih untuk bertahan. Sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun, dengan persentase sebesar 65 persen atau 26 orang, responden dengan masa kerja lebih dari 1 tahun menunjukkan bahwa mereka memiliki pengalaman dan penyesuaian terhadap budaya kerja di perusahaan. Jika mereka masih bertahan, besar kemungkinan karena adanya kepuasan kerja dan keseimbangan yang mereka rasakan. Berdasarkan pendidikan terakhir, penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki tamatan SMA/ sederajat, dengan persentase sebesar 80 persen atau 32 orang, dengan tingkat pendidikan menengah, responden cenderung mencari pekerjaan yang stabil dan memberikan rasa aman. Perusahaan yang mampu memenuhi kebutuhan dasar dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman akan lebih disukai dan dipertahankan oleh mereka.

Hasil pengujian pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel memiliki nilai koefisien korelasi terhadap skor total item pernyataan di atas 0,30. Dengan demikian, setiap pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Keterangan
<i>Work-Life Balance (X)</i>	X1	0,945	Valid
	X2	0,899	Valid
	X3	0,841	Valid
	X4	0,930	Valid
	X5	0,873	Valid
	X6	0,900	Valid
Kesejahteraan Psikologis (Z)	Z1	0,980	Valid
	Z2	0,958	Valid
	Z3	0,956	Valid
	Z4	0,957	Valid
	Z5	0,864	Valid
	Z6	0,877	Valid
Niat untuk Tetap Bekerja (Y)	Y1	0,963	Valid
	Y2	0,972	Valid
	Y3	0,966	Valid
	Y4	0,913	Valid
	Y5	0,978	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh alat ukur dalam penelitian ini memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Hasil ini mengindikasikan bahwa ketiga instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai. Oleh karena itu, instrumen dinilai dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work-Life Balance (X)</i>	0,951	Reliabel
Kesejahteraan Psikologis (Z)	0,970	Reliabel
Niat untuk Tetap Bekerja (Y)	0,977	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Niat untuk tetap bekerja diukur berdasarkan persepsi responden menggunakan lima indikator. Persepsi responden terhadap niat untuk tetap bekerja menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,08, yang masuk dalam kategori cukup tinggi. Pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah "Saya yakin tidak akan mencari pekerjaan di perusahaan lain," yang memiliki nilai rata-rata sebesar 2,95. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih belum memiliki komitmen yang kuat untuk tetap bekerja di perusahaan, yang mungkin disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap kondisi kerja saat ini, kurangnya peluang pengembangan karier, atau harapan terhadap peluang pekerjaan yang lebih baik di luar perusahaan.

Work-life balance diukur berdasarkan persepsi responden menggunakan tiga indikator. Persepsi responden terhadap *work-life balance* menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,20, yang termasuk dalam kategori cukup tinggi. Nilai terendah dari variabel ini terdapat pada pernyataan "Saya merasa puas dengan kondisi pekerjaan saya tanpa terbebani dengan tuntutan pekerjaan," yang memiliki

nilai rata-rata 3,08. Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden merasa pekerjaan mereka cukup menantang, tetapi tidak sepenuhnya memberikan kepuasan, kemungkinan besar karena beban kerja yang cukup berat.

Kesejahteraan psikologis diukur berdasarkan persepsi responden menggunakan enam indikator. Persepsi responden terhadap kesejahteraan psikologis di tempat kerja menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,30, yang termasuk dalam kategori cukup tinggi. Nilai rata-rata terendah terdapat pada pertanyaan "Pekerjaan saya sesuai dengan tujuan hidup yang saya tetapkan," yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,00. Ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden merasa pekerjaan mereka sesuai dengan tujuan hidup mereka, ada sebagian kecil yang merasa pekerjaan mereka tidak selaras dengan tujuan pribadi.

Hasil uji normalitas, dengan nilai signifikansi (*p-value*) masing-masing 0,200 yang lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat cukup bukti untuk menolak hipotesis nol. Artinya, hasil uji ini menunjukkan bahwa data yang dianalisis tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal.

Hasil uji multikolinearitas nilai *tolerance* untuk variabel kepemimpinan melayani dan kepuasan kerja 0,669 dan nilai VIF 1,496 seluruhnya berada di atas 0,10, serta nilai VIF berada di bawah angka 10. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari masalah multikolinearitas.

Hasil uji heteroskedastisitas persamaan pertama nilai signifikan 0,769 dan nilai signifikan persamaan kedua 0,821 dan 0,746 diketahui bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas dilihat dari $\text{sig} > 0,05$ dan asumsi klasik mengenai homoskedastisitas telah terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dan hasil estimasinya dapat diinterpretasikan.

Tabel 4.
Hasil Uji Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Z ($\beta_1 \times \beta_3$)	Pengaruh Total
X-Y	0,420	0,256	0,676
X-Z	0,576	-	0,576
Z-Y	0,445	-	0,445

Sumber: Data diolah, 2025

Mengacu pada Tabel 4, hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap niat untuk tetap bekerja, ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,002 dan koefisien beta sebesar 0,420. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Selanjutnya, kesejahteraan psikologis juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap niat untuk tetap bekerja, dengan nilai signifikansi 0,001 dan koefisien beta 0,445. Dengan nilai signifikansi tersebut $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sementara itu, hubungan antara *work-life balance* dan kesejahteraan psikologis menunjukkan nilai signifikansi 0,000 serta koefisien beta sebesar 0,576, yang kembali menegaskan bahwa pengaruh tersebut signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

$$\begin{aligned}
 z &= \frac{ab}{S_{ab}} \\
 &= \frac{0,576 \times 0,445}{0,089} \\
 &= 2,88
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, didapatkan nilai Z sebesar $2,88 > 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan psikologis dinilai dapat memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap niat untuk tetap bekerja.

$$\begin{aligned}
 VAF &= \frac{\text{Pengaruh Tidak Langsung (indirect effect)}}{\text{Pengaruh Total (total effect)}} \\
 VAF &= \frac{0,256}{0,676} \\
 VAF &= 0,38
 \end{aligned}$$

Berdasarkan uji Hasil uji VAF menunjukkan nilai 0,38 atau 38 persen, yang berada di antara 20–80 persen, sehingga kesejahteraan psikologis dinyatakan sebagai mediator parsial dalam pengaruh *work-life balance* terhadap niat untuk tetap bekerja. Artinya, *work-life balance* memengaruhi niat tersebut baik secara langsung maupun melalui kesejahteraan psikologis.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk tetap bekerja. Artinya, semakin tinggi tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar niat mereka untuk bertahan di perusahaan. Temuan ini mendukung teori pertukaran sosial yang menjelaskan bahwa karyawan cenderung merespons positif terhadap penghargaan dan dukungan yang diberikan organisasi, termasuk kebijakan *work-life balance* (Kurniawan *et al.*, 2021). Ketika organisasi memberikan fleksibilitas kerja atau program kesejahteraan, karyawan merasa dihargai dan cenderung mempertahankan hubungan kerja mereka dengan perusahaan (Le *et al.*, 2020).

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Sudibjo & Suwarli (2020) yang menyatakan bahwa karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja ketika pekerjaan mereka tidak mengganggu kehidupan pribadi, sehingga memungkinkan mereka untuk menikmati waktu luang di tengah kesibukan. Kondisi ini menciptakan ikatan yang kuat antara karyawan dan organisasi, sehingga mereka lebih sulit untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian Ariyani *et al.*, (2022); Amiruddin & Herachwati (2020); Barage & Sudarusman (2022); Setiono (2024) juga menegaskan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, di mana karyawan yang merasakan *work-life balance* cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaannya.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk tetap bekerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar niat mereka untuk bertahan di perusahaan. Temuan ini mendukung teori pertukaran sosial, yang menjelaskan bahwa individu mempertahankan hubungan yang memberikan keuntungan lebih besar daripada biaya yang dikeluarkan (Febrianti & Sari, 2023). Dalam hal ini, kesejahteraan psikologis dirasakan sebagai imbalan intrinsik yang diberikan perusahaan, sehingga

karyawan merasa dihargai dan cenderung lebih setia terhadap organisasi (Widhari & Ardana, 2021).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Watoni & Suyono (2020), yang menyatakan bahwa kesejahteraan yang disediakan oleh perusahaan mendukung kebutuhan fisik dan mental karyawan. Suasana kerja yang nyaman mendorong ketenangan, semangat kerja, serta meningkatkan kedisiplinan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja positif dan menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah. Penelitian Yuniasanti *et al.*, (2019); Melati & Supartha (2019); De-Juanas *et al.*, (2020) menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan, terutama dalam mendorong niat mereka untuk tetap bekerja di organisasi. Penelitian Vveinhardt & Sroka (2020) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan teori pertukaran sosial, di mana perhatian organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan menciptakan hubungan timbal balik yang positif (Muttaqien, 2023). Ketika organisasi memberikan dukungan terhadap kebutuhan karyawan, kesejahteraan psikologis mereka meningkat karena merasa dihargai (Suryawan *et al.*, 2021). John *et al.*, (2020) menyatakan bahwa fleksibilitas dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan karyawan. Dengan fleksibilitas ini, karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaannya dan mencapai tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi.

Mardlotillah & Fahmawati (2023) menemukan bahwa *work-life balance* memiliki dampak positif pada kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian ini memperkuat bahwa keseimbangan kerja-kehidupan mengurangi beban psikologis, sehingga membantu karyawan mencapai kondisi mental yang lebih baik. Fotiadis *et al.*, (2019) juga menyebutkan bahwa ketika karyawan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tingkat stres mereka cenderung menurun, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan psikologis. Rakhman & Suhana (2023) menegaskan bahwa *work-life balance* memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Ketika organisasi mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dampaknya adalah peningkatan kepuasan dan kesejahteraan mental mereka.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memainkan peran penting dalam memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap niat untuk tetap bekerja. Badri (2019) menegaskan bahwa gangguan perilaku, salah satu konstruk dalam *Work-Family Conflict* (W-FC), memiliki dampak paling kuat dalam memperburuk kesejahteraan akademisi. Penelitiannya menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang buruk berhubungan dengan kondisi kesehatan

mental yang buruk, kepuasan kerja yang lebih rendah, dan niat untuk berpindah pekerjaan yang lebih tinggi. Sebaliknya, keseimbangan kehidupan kerja yang baik berhubungan dengan kesehatan mental yang lebih baik, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan niat untuk berpindah pekerjaan yang lebih rendah.

Penelitian lain juga mendukung temuan ini Smithikrai & Phetkham (2019) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik berhubungan dengan peningkatan kesejahteraan psikologis dan menurunkan tingkat pergantian karyawan. Sofia & Walyoto (2021) juga mencatat bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik meningkatkan kesejahteraan psikologis dan berkontribusi pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Demikian juga, Luthfiana (2024) menunjukkan bahwa peningkatan dalam kehidupan pribadi berkontribusi pada kepuasan hidup yang lebih tinggi, yang pada gilirannya membantu mempertahankan sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan loyal dalam organisasi untuk jangka panjang. Panda & Sahoo (2021) lebih lanjut menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis yang lebih baik mengurangi niat untuk berpindah pekerjaan, sehingga menunjukkan pentingnya *work-life balance* dalam menjaga komitmen karyawan.

Teori pertukaran sosial yang dijelaskan oleh Tran *et al.*, (2022) memberikan perspektif yang lebih mendalam tentang bagaimana *work-life balance* dan kesejahteraan psikologis berinteraksi. Dalam teori ini, kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja memberikan imbalan dalam bentuk peningkatan kesejahteraan psikologis. Muttaqien (2023) menambahkan bahwa karyawan yang merasa kesejahteraan mereka dihargai oleh organisasi akan lebih cenderung memperkuat hubungan kerja mereka dengan perusahaan. Hal ini berkontribusi pada niat untuk tetap bekerja karena karyawan merasa lebih terikat dan loyal pada perusahaan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja mereka.

Penelitian ini secara praktis dapat menjadi salah satu referensi bagi PT Bestie Beauty Indonesia dalam merancang strategi dan kebijakan untuk meningkatkan niat karyawan tetap bekerja di perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap niat untuk tetap bekerja. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel, misalnya dengan memberikan jadwal kerja yang seimbang dan cuti yang memadai, sehingga karyawan dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penelitian ini juga memberikan wawasan kepada karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka melalui pengelolaan waktu yang lebih baik dan pengembangan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, karyawan dapat merasa lebih termotivasi untuk tetap bekerja secara maksimal, sehingga mendukung keberlanjutan operasional perusahaan. Kebijakan ini tidak hanya meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, tetapi juga membantu mengurangi tingkat *turnover* karyawan, terutama pada generasi Z dan milenial yang menjadi mayoritas di perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat menjaga keberlanjutan operasional serta kualitas layanan yang diberikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk bertahan bekerja. Selain itu, kesejahteraan psikologis juga terbukti berpengaruh secara positif terhadap niat tersebut. *Work-life balance* turut berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis, yang pada akhirnya mampu menjadi mediator dalam hubungan antara *work-life balance* dan keinginan untuk tetap bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan memperjelas jalur karier karyawan, seperti memberikan peluang promosi atau membuka cabang baru, guna meningkatkan niat bertahan bekerja. Citra positif salon sebagai tempat yang mendukung pertumbuhan karier di industri kecantikan juga perlu diperkuat. Selain itu, manajemen harus memperhatikan kesejahteraan, lingkungan kerja yang nyaman, keadilan insentif, serta kepastian status kerja, khususnya bagi karyawan kontrak atau trainee. Hubungan kerja yang harmonis dan suasana kerja yang profesional turut berperan penting dalam membangun loyalitas.

Meningkatkan kesejahteraan psikologis, perusahaan disarankan menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan menghargai kinerja, seperti melalui apresiasi atau pemberian penghargaan. Memberikan ruang untuk menyampaikan pendapat dan memperluas otonomi dalam pengambilan keputusan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Rotasi kerja dan pelatihan lanjutan, termasuk sertifikasi, perlu dilakukan agar karyawan terus berkembang secara profesional.

Dalam menjaga *work-life balance*, penting bagi perusahaan untuk mengatur jadwal kerja secara adil, memberikan fleksibilitas shift, memudahkan pengajuan cuti, serta meratakan beban kerja. Penambahan jumlah staf per shift juga bisa mengurangi tekanan kerja. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta menyediakan pelatihan pengelolaan stres dan waktu, akan membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

REFERENSI

- Adhitarma, A. A. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Pengaruh work life balance, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(8), 840. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i08.p05>
- Amiruddin, & Herachwati, N. (2020). Work Life Balance, Employee Engagement, Dan Intention To Stay Karyawan Generasi X Dan Y Pt Cheil Jedang Indonesia Jombang. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Manajemen*, 62–94.
- Ariyani, A., Pradhanawati, A., & Prabawani, B. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Satisfaction terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak PT. Sukuntex – Spinning Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2), 214–224. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.34462>
- Awan, W. A., & Soroya, S. H. (2021). Foreign students' status of autonomy, environmental mastery, personal growth, positive relations, purpose in life; and association of all these with using library as a third/ community place. *Library Philosophy and Practice*, 2021(April), 1–34.

- Azhar, M. H., & Khan, R. B. F. (2024). Work-life Balance terhadap Turnover Intention melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 39–48. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1541>
- Badri, S. K. Z. (2019). Affective well-being in the higher education sector: connecting work-life balance with mental health, job satisfaction and turnover intention issues inside the academia setting. *International Journal of Happiness and Development*, 5(3), 225. <https://doi.org/10.1504/ijhd.2019.103382>
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerjaan Generasi Milenial Di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 81–96. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>
- Cahyathi, I. G. A. W. A., & Riana, I. G. (2023). Peran Work Life Balance Memediasi Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bank Bri Gatsu Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(09), 1866. <https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i09.p18>
- Chang, H. P., Hsieh, C. M., Lan, M. Y., & Chen, H. S. (2019). Examining the moderating effects of work-life balance between human resource practices and intention to stay. *Sustainability (Switzerland)*, 11(17). <https://doi.org/10.3390/su11174585>
- De-Juanas, A., Bernal Romero, T., & Goig, R. (2020). The Relationship Between Psychological Well-Being and Autonomy in Young People According to Age. *Frontiers in Psychology*, 11(December), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.559976>
- Elison, K. K., & Purba, S. D. (2021). Variabel Antecedent Intention To Stay Pekerja Milenial Dengan Kerja Remote Di Jakarta Sekitarnya. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(3), 703–712. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.3.703>
- Exactitude Consultancy. (2024). *Analisis Pasar Spa dan Salon Kecantikan berdasarkan Layanan Spa (Spa Siang Hari, Spa Klub, Spa Medis, Spa Tujuan, Spa Mineral Spring, Spa Resor dan Hotel), Layanan Salon (Rambut, Kulit, Kuku, Lainnya), dan Pengguna Akhir (Pria, Wanita) dan Wilayah, Tren G.* <https://exactitudeconsultancy.com/id/laporan/35481/pasar-spa-dan-salon-kecantikan/#report-details>
- Febrianti, C. R., & Sari, R. M. (2023). Transaksi Online di Kalangan Mahasiswa Kajian Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory) Oleh George Homans. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(10), 5042–5047.
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in Psychology*, 10(MAY), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267>
- Fridayanti, D. O., & Handoyo, S. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Psychological Well-Being Pada Karyawan Work From Home. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1457–1461. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.30272>

- John, I., K. Anthony, N., & Y Bakari, D. (2020). Impact of Work Life Balance on the Psychological Wellbeing of Employees in the University of Cape Coast. *Journal of Psychology & Behavioral Science*, 8(1). <https://doi.org/10.15640/jpbs.v8n1a2>
- Kurnia, C., & Widigdo, A. M. N. (2021). Effect of Work-Life Balance, Job Demand, Job Insecurity on Employee Performance at PT Jaya Lautan Global with Employee Well-Being as a Mediation Variable. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 147–152. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.5.948>
- Kurniawan, F., Rachman, B., & Saputra, P. P. (2021). Pertukaran Sosial Melalui Program Corporate Social Responsibility (CSR) PT Timah Tbk pada Masyarakat Desa Tanjung Gunung. *Jurnal Sosial Sains*, 1(4), 247–259. <https://doi.org/10.36418/sosains.v1i4.72>
- Le, H., Newman, A., Menzies, J., Zheng, C., & Fermelis, J. (2020). Work–life balance in Asia: A systematic review. *Human Resource Management Review*, 30(4). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100766>
- Loreal Indonesia. (2020). L’Oréal bersama komunitas industri & pengusaha salon terapkan standar ketat keamanan dan keselamatan di masa pandemi. <https://www.loreal.com/id-id/indonesia/news/group/loreal-apply-strict-security-and-safety-standards-during-pandemic/>
- Luthfiana, N. (2024). Keinginan untuk Tetap Bertahan Gen Z: Peran Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 5(1), 86. <https://doi.org/10.24014/pib.v5i1.24542>
- Mardlotillah, I., & Fahmawati, Z. (2023). *Work Life Balance and Psychological Well Being in Company Employees: Work Life Balance dan Psychological Well Being pada Karyawan Perusahaan*. 1–9.
- Mauludi, M. F., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan pada Generasi Milenial. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 472. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.414>
- Muttaqien, P. F. (2023). Kajian Literatur Sistematis Teori Pertukaran Sosial Dalam Hubungan Dua Arah. *Communicative: Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 4(1), 1–23. <https://journal.bungabangsacirebon.ac.id/index.php/communicative>
- Novitasari, I. A., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PO Jaya Ponorogo). *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 6(1), 405. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.4350>
- Panda, A., & Sahoo, C. K. (2021). Work–life balance, retention of professionals and psychological empowerment: an empirical validation. *European Journal of Management Studies*, 26(2/3), 103–123. <https://doi.org/10.1108/ejms-12-2020-0003>
- PT. Bestie Beauty Indonesia. (2024). *Gambaran Umum PT. Bestie Beauty Indonesia*. Retrieved from <https://bestiesalon.com/>
- Putra, I. P. K. S. D., & Suwandana, I. G. M. (2020). Effect of organizational commitment, job stress and work-family conflict to turnover intention.

- International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*.
<https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n2.859>
- Rahmi, F. (2021). Peran work-life balance terhadap psychological well-being pegawai yang bekerja selama new normal covid-19. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 182. <https://doi.org/10.24014/jp.v17i2.13604>
- Rakhman, Y. A., & Suhana. (2023). Hubungan Psychological Well-Being dengan Work-Life Balance pada Dosen Unisba. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1), 117–125. <https://doi.org/10.29313/bcpsps.v3i1.5157>
- Rezeki, F. (2023). Work Attachment as Intervening Transformational Leadership and Work-Life Balance to Intention to Stay in Millennial Generation in Automotive Company. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 476–482. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i2.57642>
- Saraswati, K. D. H., & Lie, D. (2020). *Psychological Well-Being: The Impact of Work-Life Balance and Work Pressure*. 478(Ticash), 580–587. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201209.089>
- Setiono, A. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Paa Karyawan Generasi Millennial (Studi Kasus Pada Pekerja di Yogyakarta). *Home of Management and Bussiness Journal (HOMBIS)*, 3(2). <https://ejournal.unimugo.ac.id/HOMBIS/article/view/1473/701>
- Smithikrai, C., & Phetkham, T. (2019). How leader-follower relations influence nurses' intention to stay: An investigation in a Thai sample. *Journal of Social Sciences Research*, 5(1), 183–189. <https://doi.org/10.32861/jssr.51.183.189>
- Sofia, I. N., & Walyoto, W. (2021). the Effect of Work-Life Balance on Intention To Stay Mediated By Psychological Empowerment. *Journal of Management and Islamic Finance*, 1(1), 110–124. <https://doi.org/10.22515/jmif.v1i1.3572>
- Suariyanti, N. W. N., & Satrya, I. G. B. H. (2023). Peran Kelelahan Emosional Memediasi Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Yang Sudah Berkeluarga. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(03), 471. <https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i03.p11>
- Sudibjo, N., & Suwarli, M. B. N. (2020). Job embeddedness and job satisfaction as a mediator between work-life balance and intention to stay. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(8), 311–331.
- Surantoro, L., & Solichin, M. R. (2020). Pengaruh Workplace Spirituality dan Person Job Fit Terhadap Intention to Stay melalui Organizational Commitment sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(6), 1057–1076. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i6.697>
- The Deloitte Global. (2022). Striving For Balance, Advocating For Change. In *The Deloitte Global 2022 Gen-Z & Millennial Survey*. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genzmillennialsurvey-2022.html>

- The Deloitte Global,. (2024). *2024 Gen Z and Millennial Survey*.
<https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/campaigns/2024/deloitte-2024-genz-millennial-survey.pdf?dlva=1>
- Tran, P. N. T., Gorton, M., & Lemke, F. (2022). Buyers' perspectives on improving performance and curtailing supplier opportunism in supplier development: A social exchange theory approach. *Industrial Marketing Management*, *106*(June 2021), 183–196.
<https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2022.08.009>
- Vveinhardt, J., & Sroka, W. (2020). Mobbing and corporate social responsibility: Does the status of the organisation guarantee employee wellbeing and intentions to stay in the job? *Oeconomia Copernicana*, *11*(4), 743–778.
<https://doi.org/10.24136/OC.2020.030>
- Watoni, M. H., & Suyono, J. (2020). “(Studi pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah di Indonesia)” “The effect of workplace wellbeing on turnover intention” “(Study on Sharia Rural Bank in Indonesia).” 29.
- Widhari, N. L. P. P., & Ardana, I. K. (2021). Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Oberoi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *10*(9), 887.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i09.p03>
- Yo, P. M. P., & Supartha, W. G. (2019). Effect of job stress, emotional weakness and job satisfaction on intention to leave. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, *6*(4), 97–106.
<https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n4.662>
- Yuniasanti, R., Binti Abas, N. A. H., & Hamzah, H. (2019). Employee turnover intention among Millennials: The role of psychological well-being and experienced workplace incivility. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, *16*(2), 74. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v16i2.12544>